



GESTORIA CASTELLS

C. Francesc Xavier de Bolòs, 20
17800 Olot (Girona)
Telèfon 972 260 174
Fax 972 267 504
administracio@gestoriacastells.com
www.gestoriacastells.com

09/2014

12 MARÇ 2014

APROVADA LA NOVA "TARIFA PLANA" EN LA COTITZACIÓ A LA SEURETAT SOCIAL PER FOMENTAR LA CONTRACTACIÓ DE TREBALLADORS INDEFINITS

Amb efectes des del passat 25 de febrer de 2014, les empreses i autònoms (independentment de la mida o plantilla que tinguin) que contractin treballadors amb un contracte indefinit només cotitzaran a la Seguretat Social 100 euros al mes per contingències comunes durant els primers 24 mesos (la resta de contingències es mantenen com fins ara). En el cas d'empreses que tinguin menys de 10 treballadors, es podran beneficiar d'un tercer any addicional d'una reducció equivalent al 50% de l'aportació empresarial a la cotització per contingències comunes.

Benvolgut/da Sr/a:

Amb data de l'1 de març de 2014 es publicà al BOE el Reial decret llei 3/2014, de 28 de febrer, de mesures urgents per al foment de l'ocupació i la contractació indefinida, en virtut del qual s'aprova una reducció de les cotitzacions empresarials per contingències comunes a la Seguretat Social per a totes aquelles empreses que formalitzin contractes de durada indefinida i mantinguin l'ocupació neta durant tres anys.

Amb aquesta novetat legislativa les empreses i autònoms (independentment de la seva mida o de la plantilla que tinguin) que contractin treballadors amb un contracte indefinit només cotitzaran a la Seguretat Social 100 euros al mes per contingències comunes durant els primers 24 mesos (la resta de contingències es mantenen com fins ara). En el cas d'empreses que tinguin menys de 10 treballadors, es podran beneficiar d'un tercer any addicional amb una reducció equivalent al 50% de l'aportació empresarial a la cotització per contingències comunes.

La mesura beneficia tant als contractes celebrats a temps complet com a temps parcial i amb efectes retroactius des del 25 de febrer. En aquest últim cas (temps parcial), les empreses abonaran 75 euros mensuals per contingències comunes quan la jornada sigui, almenys, del 75% de la jornada d'un treballador a temps complet i 50 euros mensuals quan la jornada sigui equivalent, almenys, a un 50% de la jornada d'un treballador a temps complet.

Els requisits que ha de complir l'empresa són els següents:

- Que la contractació suposi creació neta d'ocupació (tenint en compte per al seu càlcul els 30 dies anteriors al nou contracte).
- Mantenir el nivell d'ocupació assolit amb el nou contracte durant tres anys (per al que no es compten els acomiadaments procedents ni els acomiadaments per causes objectives, i només els improcedents qualificats així judicialment).
- No haver realitzat acomiadaments improcedents els sis mesos previs al nou contracte (el comptador comença a comptar el 25 de febrer, per la qual cosa no compten els previs a aquesta data).

A continuació els expliquem amb més detalls la norma aprovada:

Qui es podrà beneficiar de la tarifa plana de cotització?

Totes les empreses, amb independència de la seva mida, tant si la contractació és a temps complet com si és a temps parcial, respecte dels contractes indefinits celebrats entre el 25 de febrer de 2014 i el 31 de desembre de 2014, sempre que suposi creació neta d'ocupació.

Quantia de la quota empresarial per contingències comunes

L'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes es reduirà, en els supòsits de contractació indefinida, a les quanties següents:

- a) Si la contractació és a temps complet, 100 euros mensuals.
- b) Si la contractació és a temps parcial, quan la jornada de treball sigui, almenys, l'equivalent a un 75% de la jornada d'un treballador a temps complet comparable, 75 euros mensuals.
- c) Si la contractació és a temps parcial, quan la jornada de treball sigui, almenys, l'equivalent a un 50% de la jornada d'un treballador a temps complet comparable, 50 euros mensuals.

Durada de la reducció en la cotització

Aquestes reduccions s'aplicaran durant un període de 24 mesos, computats a partir de la data d'efectes del contracte, que s'haurà de formalitzar per escrit, i respecte dels celebrats entre el 25 de febrer de 2014 i el 31 de desembre de 2014.

Finalitzat el període de 24 mesos, i durant els 12 mesos següents, les empreses que al moment de celebrar el contracte a què s'apliqui la reducció comptin amb menys de 10 treballadors tindran dret a una reducció equivalent al 50% de l'aportació empresarial a la

cotització per contingències comunes corresponent al treballador contractat de manera indefinida.

Quan les dates de l'alta i de la baixa del treballador en el règim de Seguretat Social que correspongui no siguin coincidents amb el primer o l'últim dia del mes natural, l'import de l'aportació empresarial es reduirà de forma proporcional al nombre de dies en alta al mes.

Quins requisits han de complir les empreses per acollir-se a la tarifa plana?

Per poder beneficiar-se d'aquestes reduccions, les empreses hauran de complir els requisits següents:

- a) Que es trobin al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social, tant en la data d'efectes de l'alta dels treballadors com durant l'aplicació de l'aportació empresarial reduïda. Si durant el període d'aplicació de la reducció existís una falta d'ingrés, total o parcial, de les obligacions en termini reglamentari, es produirà la pèrdua automàtica de la reducció a partir del mes en què es produeixi l' incompliment.
- b) Que no hagi extingit contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que hagin estat declarats judicialment com a improcedents en els 6 mesos anteriors a la celebració dels contractes que donen dret a la reducció. Tampoc es podran haver extingit contractes de treball per acomiadaments col·lectius realitzats en els 6 mesos anteriors a la celebració dels contractes que donen dret a la reducció.

Als efectes del compliment d'aquest requisit no es tindran en compte les extincions que s'hagin produït abans del 25 de febrer de 2014.

- c) Celebrar contractes indefinits que suposin un increment tant del nivell d'ocupació indefinit com del nivell d'ocupació total de l'empresa. Per calcular-ne l'increment, es prendrà com a referència la mitjana diària de treballadors que hagin prestat serveis a l'empresa en els 30 dies anteriors a la celebració del contracte.
- d) Mantenir durant un període de 36 mesos, a comptar de la data d'efectes del contracte indefinit amb aplicació de la reducció, tant el nivell d'ocupació indefinit com el nivell d'ocupació total assolit, almenys, amb la contractació esmentada.

S'examinarà el manteniment del nivell d'ocupació indefinit i del nivell d'ocupació total cada 12 mesos. Per a això, s'utilitzaran la mitjana de treballadors indefinits i la mitjana de treballadors totals del mes en què procedeixi examinar el compliment d'aquest requisit.

Als efectes d'examinar el nivell d'ocupació i el seu manteniment a l'empresa, no es tindran en compte les extincions de contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que no hagin estat declarats improcedents.

- e) No haver estat excloses de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació per la comissió de la infracció greu de l'article 22.2 o les infraccions molt greus dels articles 16 i 23 del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, de conformitat amb el previst en l'article 46 de la mateixa norma.

Supòsits exclosos de l'aplicació de la tarifa plana

Les reduccions previstes en el Reial decret llei 3/2014 no s'aplicaran en els supòsits següents:

- Les relacions laborals de caràcter especial previstes en l'article 2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors o en altres disposicions legals.
- Les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i la resta de parents per consanguinitat o afinitat, fins al 2n grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin el control empresarial, ostentin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les entitats o de les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests darrers.

De l'exclusió anterior, s'ha de tenir en compte que queden exceptuats els supòsits descrits en la disposició addicional 10a de la Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, això és, la contractació pels autònoms dels seus fills menors de 30 anys, encara que convisquin amb ells, si bé en aquest cas, es recorda, queden exclosos de la protecció per desocupació. Aquest tractament, també segons aquella disposició, s'atorgarà als fills que, fins i tot sent majors de 30 anys, tinguin dificultats especials per a la seva inserció laboral (persones amb paràlisi cerebral, amb malaltia mental o amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33% i discapacitats físics o sensorials, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%).

- o Les contractacions de treballadors l'activitat dels quals determini la seva inclusió en qualsevol dels sistemes especials establerts en el Règim general de la Seguretat Social.
- o Les contractacions d'empleats que excepcionalment puguin tenir lloc en els termes establerts en els articles 20 (personal al servei del sector públic) i 21 (oferta d'ocupació pública), i en la disposició addicional 20a (contractació de personal de les societats mercantils públiques) i 21a (contractació de personal de les fundacions del sector públic i dels consorcis) de la Llei

22/2013, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a 2014.

- o La contractació de treballadors que hagin estat contractats en altres empreses del grup d'empreses de què formin part i els contractes dels quals s'hagin extingit per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que hagin estat declarats judicialment com a improcedents, o per acomiadaments col·lectius, en els 6 mesos anteriors a la celebració dels contractes que donen dret a la reducció.

En coherència amb el que s'estableix en abordar els requisits de les empreses beneficiàries, novament aquí, l'anterior no s'aplicarà en el cas d'extincions que s'hagin produït abans del 25 de febrer de 2014.

- o La contractació de treballadors que en els 6 mesos anteriors a la data del contracte hagin prestat serveis en la mateixa empresa o entitat mitjançant un contracte indefinit. Exclusió de l que, novament, en queden exclosos els supòsits de treballadors els contractes de treball dels quals s'hagin extingit abans del 25 de febrer de 2014.

Afecta la tarifa plana a les prestacions dels treballadors contractats?

No afectarà la determinació de la quantia de les prestacions econòmiques a què puguin causar dret els treballadors afectats, que es calcularà aplicant l'import íntegre de la base de cotització que els correspongui.

Incompatibilitat de la tarifa plana

La tarifa plana regulada en aquest reial decret llei serà incompatible amb qualsevol altre benefici en la cotització a la Seguretat Social pel mateix contracte, amb independència dels conceptes a què aquests beneficis poguessin afectar.

Conseqüències en cas d'incompliment dels requisits de la tarifa plana

En cas d'aplicació indeguda de la respectiva reducció, per incomplir les condicions establertes en el Reial decret llei 3/2014, procedirà el reintegrament de les quantitats deixades d'ingressar amb el recàrrec i l'interès de demora corresponents, conforme a l'establert en la normativa recaptatòria de la Seguretat Social.

En cas d'incompliment del requisit de mantenir 36 mesos el nivell d'ocupació indefinit i el nivell d'ocupació total assolit amb la contractació acollida a la tarifa plana, quedarà sense efecte la reducció i s'haurà de procedir al reintegrament de la diferència entre els imports corresponents a les aportacions empresarials a la cotització per contingències comunes que haguessin procedit en cas de no aplicar-se la reducció i les aportacions ja realitzades des de la data d'inici de l'aplicació de la reducció, en els termes següents:

- o Si l' incompliment es produeix als 12 mesos des de la contractació, correspondrà

reintegrar el 100% de la diferència.

- o Si l' incompliment es produeix als 24 mesos des de la contractació, correspondrà reintegrar el 50% de la diferència.
- o Si l' incompliment es produeix als 36 mesos des de la contractació, correspondrà reintegrar el 33% de la diferència.

En aquests supòsits de reintegrament per incompliment del requisit de mantenir 36 mesos el nivell d'ocupació indefinit i el nivell d'ocupació total assolit amb la contractació acollida a la tarifa plana, que es duren a terme conforme a l'establert en la normativa recaptatòria de la Seguretat Social, no procedirà exigir recàrrec i interès de demora.

A l'últim, la norma assenyala que l'obligació de reintegrament, s'entén sense perjudici del que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Cotització per hores complementàries

No s'aplicarà la reducció prevista en aquest reial decret llei a la cotització per hores complementàries que realitzin els treballadors a temps parcial els contractes dels quals donen dret a la reducció.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

GESTORIA CASTELLS, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.